

Despido por causas objetivas

Para poder tramitar un despido por causas objetivas, su empresa debe cumplir con los requisitos formales previstos en la ley. Si no sigue todos los pasos, el despido se declarará improcedente aunque pueda acreditar las causas objetivas que lo motivan.

CAUSAS OBJETIVAS

Un despido por causas objetivas se puede producir por las siguientes causas:

- Por causas productivas, organizativas, técnicas o económicas. En este sentido:
 - o Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
 - o Se entiende que se dan causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
 - o Se entiende que existen causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
 - o Se entiende que hay causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en su empresa.
- Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.
- Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de 12 meses.

TRÁMITES FORMALES

Si su empresa quiere llevar a cabo un despido por causas objetivas, deberá cumplir con los requisitos formales previstos por la ley. Por tanto, actúe del siguiente modo:

- Entregue la carta de despido al trabajador afectado reflejando las causas que lo motivan y haciendo constar la fecha de efectos y el importe de la indemnización.
- Ponga a su disposición, simultáneamente a la entrega de la comunicación de despido, la indemnización legal de 20 días por año, con el límite de 12 mensualidades. Si el despido está fundamentado en causas económicas y su empresa no puede afrontar el pago en ese momento por

falta de liquidez, puede incumplir este requisito indicándolo en la comunicación. Ahora bien, esa falta de liquidez deberá estar acreditada.

- Preavise al trabajador con 15 días de antelación. Asimismo, sepa que durante esos 15 días éste tiene derecho a un permiso retribuido de seis horas semanales para buscar trabajo. No obstante, puede sustituir este preaviso por el abono de una indemnización adicional de 15 días de salario.
- Comunique el despido a los representantes de los trabajadores.

Si no sigue los pasos indicados, puede acabar pagando la indemnización por despido improcedente (indemnización de 45 días por año por el tiempo trabajado hasta el 11 de febrero de 2012, si es que el contrato es anterior a esta fecha, e indemnización de 33 días por año por el tiempo transcurrido a partir de dicha fecha), en lugar de los 20 días aplicables en los despidos objetivos.

NORMATIVA APLICABLE

Estatuto de los Trabajadores. Artículos 52 y 53.